Management Board Secretariat

and

Centre for Leadership and Human Resource Management

2004-2005
Accessibility Plan

Ontario

105-01625/

Index

Introduction

Message from the Minister

Report on Achievements of 2003-2004 Planning Commitments

Commitments and Strategies for 2004-2005

Conclusion

For more information

Appendix – A: MBS Legislation

Introduction

In December 2001, the Ontarians with Disabilities Act, 2001 (ODA) was passed into law. Its purpose is to improve opportunities for people with disabilities and to provide for their involvement in the identification, removal and prevention of barriers to their full participation in the life of the province.

One of the requirements under the ODA is that Ontario government ministries, municipalities, hospitals, school boards, colleges, universities and public transportation organizations develop annual accessibility plans to make policies, practices, programs, services and buildings more accessible to people with disabilities. The plans must be made available to the public.

This document is the second annual accessibility plan developed by Management Board Secretariat and the Centre for Leadership and Human Resource Management of Cabinet Office. It highlights achievements of the 2003-2004 plan and outlines commitments for 2004-2005 so that no new barriers are created and existing ones are removed over time.

Ministries across government are increasing awareness of accessibility and integrating accessibility into daily business practices in a number of areas, including staff training, public information, facilities, and program and service delivery processes.

This ministry intends to build on its achievements by implementing initiatives that support the government's efforts and commitment to continue to make Ontario an inclusive and accessible province where people of all abilities have a chance to fully participate and achieve their potential.

Message from the Minister

I am pleased to provide this second annual accessibility plan. This plan outlines the many significant accomplishments to improve accessibility in 2003-2004. It also illustrates plans for the future and our commitment to improving accessibility in Ontario.

The government's objective is to build a province in which all people have the opportunity to fully participate and achieve their potential. Management Board Secretariat (MBS) and the Centre for Leadership and Human Resource Management (CFL/HRM) are committed to this goal and to taking steps so that our organizations lead by example.

As the corporate employer, MBS has undertaken a number of important initiatives to support and improve accessibility in the ministry and the Ontario Public Service (OPS). It developed, for example, on-line training about accessibility for managers and supervisors. All managers and supervisors must take this training and now the on-line resource is available to all employees across the OPS.

Management Board Secretariat continues to share information about accessibility with all Ontario Public Service employees through its internal newsletter, *Topical*, and through its intranet site. The ministry continues to share updated technical information so that government ministries are up-to-date about website accessibility. And the ministry has incorporated accessibility into its planning and policy initiatives.

In April 2004, the Ontario government established the CFL/HRM as a single human resource organization to address government human resource strategies and administration. This new organization has assumed all corporate human resource responsibilities and has developed a specific plan to highlight accessibility in our human resources planning, policies and activities.

This year, MBS will apply the new barrier-free standards, developed by the Ontario Realty Corporation, to buildings owned and occupied by the Ontario government. Education about accessibility will continue. And the new CFL/HRM organization will provide a corporate emphasis on accessibility for employees.

MBS and CFL/HRM are strongly committed to accessibility. I look forward to our initiatives in the year ahead and to continuing improvements in accessibility in our workplaces and for our employees.

Report on Achievements of 2003-2004 Planning Commitments

Management Board Secretariat (MBS), as a central agency in the Ontario government, supports Management Board of Cabinet and allocates resources to ministries, agencies, boards and commissions. It has a corporate role with responsibilities for controllership, information technology, real estate and the Archives of Ontario.

The Centre for Leadership and Human Resource Management of Cabinet Office (CFL/HRM) was established in April 2004. Until that time, Management Board Secretariat had the corporate human resources responsibilities for the Ontario Public Service. CFL/HRM now has full responsibility for human resources management across the Ontario Public Service, including building strategic human resource leadership and capacity, planning and transformation, labour relations, developing policies and practices, and enterprise service management.

Throughout the fiscal year 2003-2004, Management Board Secretariat made significant progress in improving accessibility, both within the ministry, and at a corporate level as a central agency. MBS and CFL/HRM will continue to build on these accomplishments and further develop and refine initiatives that support and foster a culture of accessibility in both organizations.

We have gained valuable experience and expertise over the first year of accessibility planning and implementation. The objective of the inaugural year of accessibility planning was to incorporate accessibility into the culture and operations of the ministry through a range of initiatives and activities. These endeavours have provided a solid foundation for ongoing accessibility activity and for continuous improvement in accessibility-related work. Many of the achievements for MBS and commitments for both MBS and CFL/HRM will become part of ongoing operations in 2004-2005.

This plan outlines what MBS has accomplished in 2003-2004 and describes the ministry's accessibility achievements. The plan also describes upcoming initiatives planned by MBS and the new CFL/HRM organization.

Commitment:

MBS committed to work with the Ontario Realty Corporation (ORC) to develop new, barrier-free guidelines for government occupied buildings following a comprehensive consultation with stakeholders. These new guidelines, now called mandatory standards, have been drafted and will provide direction to the design community ensuring greater barrier free access for all new construction, significant renovation and new leases that are longer than a 36-month term.

The standards include such things as barrier-free customer service counters and kiosks, audible direction and information signs in buildings to assist people with visual disabilities, new requirements

for stairwells such as having handrails on both sides, and closed captioned television sets displaying information for the public.

To help ensure government accommodates a wide range of disabilities, the barrier-free standards go beyond the current requirements of Ontario's Building Code.

Status:

Complete – Formal standards and specifications have been developed.

In progress – The Ontario Realty Corporation is incorporating these new standards into the master specifications that are used in all government construction.

Action and timeframe: The barrier-free standards will be distributed to ministries and government property managers in 2004-2005.

Rationale: Formal standards and specifications will be issued by the Ontario Realty Corporation in 2004-2005.

Commitment:

The Ontarians with Disabilities Act, 2001 (ODA) requires that Government of Ontario Internet sites are accessible to people with disabilities unless it is not technically feasible to do so. When the legislation first came into effect in 2001, MBS provided information about Internet accessibility to all government ministries, and it developed and supplied ministries with a toolkit and guide.

More and more provincial government information and services are being provided online, so it is important that members of the public are able to interact with government electronically and that everyone has access.

Status:

Complete – The toolkit and guide were developed and distributed.

Ongoing – With information posted regularly on new and existing government Internet sites, sites need regular assessment to ensure they are accessible. Webmasters in government need updated technical information, and new staff who are taking on web responsibilities need to be aware of government obligations and commitments to accessibility. MBS will continue to perform regular spot checks on its own websites for accessibility and will continue to provide advice to ministries on Internet accessibility in 2004-2005 and future years. In addition, MBS will continue to provide advice to ministries when developing new intranet sites.

Commitment:

The Ontarians with Disabilities Act, 2001 (ODA) requires the government to have regard for people with disabilities when deciding to purchase goods and services. The ODA requirements related to procurement have been incorporated into the revised Management Board of Cabinet directives on procurement.

MBS has a significant role in setting the government procurement policies and guidelines that ministries need to follow when they buy goods and services for use by their employees or the public.

MBS has developed guidelines to help ministries determine whether the goods and services they plan to acquire will be used by people with disabilities. The guidelines will also assist ministries in determining how to incorporate the appropriate accessibility requirements into the procurement process. These procurement guidelines were developed in consultation with the Ministry of Citizenship and Immigration.

Status:

Complete – Guidelines have been completed.

Action and timeframe: Ministries are already keeping accessibility in mind when making purchasing decisions and the new procurement guidelines will provide additional support. Training will also be made available to provide support to the guidelines.

Rationale: A formal process for implementation is being implemented throughout 2004-2005.

Commitment:

MBS committed to building accessibility into its planning processes. The program management and estimates division (PMED) of MBS, which oversees planning by all ministries, incorporated accessibility information into the revised government planning processes and its instructional material. The information that PMED regularly provides to ministries was revised to include reminders about accessibility considerations, and provide prompts in its templates and forms so ministries would consider accessibility in all stages of their planning activities.

MBS also held a workshop for government accessibility planning leads that provided corporate planning instructions and guidance on accessibility as part of the planning process. Ongoing instruction ensures that accessibility commitments are included in the more detailed operational plans that ministries prepare.

Status:

Complete – Accessibility information and provisions are now a part of all planning templates, guidelines, and training sessions.

Ongoing – As part of its corporate responsibilities, MBS will continue to include accessibility when developing government planning activities, and as a component of the training and information it provides. MBS will also continue to include accessibility related information when it provides updates and new information to ministries on government planning processes.

Commitment:

In addition to its corporate planning role, MBS also made a commitment to include accessibility in its ministry-specific plans. Over the past year, accessibility considerations have been incorporated into the ministry's own results-based planning process, as well as its more detailed operational plans, and information management (IM) & information technology (IT), human resource, facilities/ accommodation, and annual accessibility plans. MBS developed new templates and revised its document formats so that prompts and reminders about accessibility are now part of these planning procedures.

To ensure accessibility is a priority in all MBS planning, MBS senior management also assigned leadership for accessibility planning to the business planning and allocations unit. The business planning employees on this team championed accessibility activities and ensured these were reflected in the ministry's various plans and initiatives. They also developed accessibility strategies and the ministry's accessibility plan.

Status:

Complete – Leadership for accessibility has been linked to ministry planning.

Ongoing – Accessibility in ministry planning will continue to be addressed in the training, guidelines, procedures and consultations with program areas throughout the ministry.

Commitment:

To ensure the ministry's policies meet the principles of accessibility, in 2003-2004, MBS developed a preliminary set of objectives to guide policy review. MBS has implemented a review of policies to ensure they have appropriate and sensitive language and to ensure that policy implementation will not create new barriers. In addition, the review will also ensure that policy documents can be produced in accessible formats upon request.

Status:

Ongoing.

Action and timeframe: Policy reviews will continue into 2004-2005 and beyond.

Rationale: Policy review and analysis for barriers to accessibility is an ongoing activity in the ministry.

Commitment:

The human resources division completed its review of the employment accommodation for persons with disabilities operating policy and related guidelines. Ministries and the Accessibility Directorate of Ontario provided input into the review, and Ontario Public Service bargaining agents were invited to participate. The review indicated that there was a need for improved processes about and guidance for supporting employees with disabilities who need to be reassigned to positions where their disabilities will not impede their abilities to perform essential duties. Other potential policy improvements were identified, including a need to reflect recent case law related to employment accommodation, and a need for more extensive guidance for managers and human resources professionals in a number of areas of employment accommodation.

Status:

Complete – The policy review is completed.

Ongoing – Ongoing activity for the revision of this policy by CFL/HRM, which will include further consultation with stakeholders into 2004-2005, is required to ensure the policy is sustainable and in compliance with the ODA. The policy will be revised and re-issued in 2004-2005.

Commitment:

To support the ministry in maintaining an active involvement in accessibility planning, and to support the implementation of accessibility initiatives, the mandate of the accessibility planning working group (APWG) was renewed. The original group was formed to provide a source of expertise for the first accessibility plan. The group's focus has now shifted to implementation of accessibility plan commitments as well as continued accessibility planning.

This group, which will now continue to work in partnership with CFL/HRM, has gained extensive background and expertise. By liaising regularly with the Accessibility Directorate of Ontario and through regular meetings, the APWG laid the groundwork for the product development and accessibility initiatives that will continue into the years ahead.

Status:

Complete – The APWG now has a broader role, moving from its focus on the accessibility plan to a more comprehensive mandate and wider representation including membership from across the ministry. This is improving information sharing and it is also helping the ministry to more efficiently implement initiatives.

Ongoing – The APWG will continue to respond to any changes to the legislated requirements of the ODA and developments in other ministries. MBS and CLF/HRM will also continue to support the working group as a permanent committee of the ministry. The activities of the APWG are essential to the continuing implementation of accessibility initiatives and to the development of sustainable accessibility planning.

Commitment:

Management Board Secretariat committed to reviewing its emergency evacuation procedures for the Queen's Park complex to improve procedures for staff and visitors who require evacuation assistance, including people with disabilities.

Status:

Complete – In June 2003, MBS issued improved emergency evacuation procedures. These procedures now include further guidance on emergency procedures as well as templates for managers and employees to complete so that employees who need evacuation assistance have individual evacuation plans. The new procedures can also be applied to other government offices.

All MBS and CFL/HRM branches and divisions have reviewed their requirements and now have individual plans in place for employees who may need assistance during emergencies. In addition, all program areas have been provided with instructions on how to incorporate these requirements into their operations so that the individual plans are in place when there are staff and operational changes.

Commitment:

In order to build awareness about accessibility, MBS committed to review its orientation program for new employees so that accessibility information would be included in the orientation process. MBS also committed to review its orientation sessions, which are held periodically throughout the year, to ensure they are accessible to all participating employees.

Status:

Complete – MBS updated the orientation program to include information on the Ontarians With Disabilities Act, 2001 and the 2003-2004 MBS accessibility plan. As well, the orientation program now includes general information about accessibility in the workplace and a review of the obligations that employees have under the legislation. MBS updated the ministry's orientation website and added

information to improve accessibility awareness. MBS has also ensured that all of its orientation sessions are accessible to all participants.

Commitment:

MBS made a commitment to build awareness about accessibility among employees and to do this in a variety of ways, such as by sharing information through articles in the Ontario Public Service employee newspaper, *Topical*. To date, these articles have addressed a range of topics from items about the legislation itself to stories about the accessibility planning process and the ministry's first accessibility plan. In addition, MBS also committed to featuring periodic stories dealing with accessibility issues on the ministry's intranet site.

Status:

Ongoing – MBS featured articles on accessibility in its employee newspaper, *Topical*, and will continue to display accessibility articles in future years.

In progress – MBS is finalizing webpages devoted specifically to accessibility with information about the Ontarians with Disabilities Act, 2001, the ministry's accessibility plan, key contacts involved in accessibility and links to important information.

Action and timeframe: Improved communication will continue into 2004-2005 and beyond.

Rationale: It is important to provide ongoing education and updates about accessibility for employees across the Ontario Public Service to build awareness and provide general information and updates.

Commitment:

The Ontarians with Disabilities Act, 2001, requires that all managers and supervisors take training in accessibility. As part of this requirement under the act, MBS developed on-line training for managers and supervisors that provides easy access to information. All managers and supervisors are required to take this training within three months of moving into a managerial or supervisory position.

Status:

Complete – Training for 2003-2004 is completed. All managers and supervisors at MBS and CFL/HRM have completed the accessibility awareness training.

Ongoing – Training will continue in future years. The ministry's chief administrative officer sends out regular reminders to managers and supervisors to further ensure the ministry meets this obligation. In addition, the accessibility training has been made available to all Ontario Public Service employees on

the MyOPS intranet site. MBS has been collecting data about OPS registration for this training and the ministry will continue to collect this information so it can share the findings with ministry human resource directors.

Commitment:

To ensure accessibility continues to have profile in the ministry, MBS planned to hold accessibility awareness-raising events. These events will include lunch-and-learns, partnerships with other ministry initiatives such as charity campaigns, and participation in high-profile events such as Showcase Ontario and the Quality Service Fair.

Status:

Complete – Review of opportunities for events and event planning was done in 2003-2004.

Ongoing – MBS, in partnership with CFL/HRM, hold events and educational sessions that feature accessibility and build accessibility awareness among ministry employees.

Commitment:

MBS determined that a survey about accessibility awareness would be a helpful tool to assess the effectiveness of awareness-raising activities and events, including ministry intranet postings, and *Topical* articles.

Status:

In progress – An accessibility-awareness survey was drafted in 2003-2004. It is now being reviewed to ensure it reflects new ministry initiatives as well as recent accessibility activities, and a final survey will be prepared for distribution.

Action and timeframe: Survey will be developed and implemented in 2004-2005.

Rationale: The survey will be carried out based on feedback from information sessions with staff and the survey results will provide a foundation for further accessibility activity and information sharing.

Commitment:

As part of the ministry's plan to improve awareness about barrier prevention and removal, MBS' accessibility planning working group established a strategy to develop a ministry toolkit with three

core components: an accessibility information guide; a guide for appropriate language and usage; and a barrier identification, removal and prevention guide. These resources will provide valuable information to employees, and the toolkit will help foster a culture of accessibility in the ministry.

Status:

In progress – Research and development of the toolkit components is underway utilizing various areas of expertise throughout MBS.

Action and timeframe: The toolkit will be developed and distributed in 2004-2005 and beyond.

Rationale: The toolkit will be developed based on further consultation with appropriate stakeholders and people with disabilities.

Commitment:

In 2003-2004, the MBS legal services branch, established a schedule for the review of legislation for barriers to accessibility. The schedule was developed as a way to pilot-test a newly established accessibility process for reviewing legislation.

Using this new approach, the following legislation was looked at in 2003-2004: The Archives Act; the Floral Emblem Act; and the Management Board of Cabinet Act.

Status:

Complete – The reviews for 2003-2004 are complete. They confirm that the legislation is in an accessible format, written in language acceptable to people with disabilities, and that it does not contain content that would result in the inadvertent creation of barriers.

Ongoing – The legal services branch has established a schedule to review the remainder of MBS' legislation. The ongoing review will continue in future years and be reported on in upcoming annual accessibility plans.

Commitment:

The employment accommodation fund (EAF) was established to provide support for employees with disabilities. It supplies ministries with coverage for eligible expenses including alternate format materials in Braille, interpreters, workstation upgrades and technical aids, and is available to ministries to address their accommodation requirements.

Status:

Ongoing – The fund will continue to be available to ministries to support the government's commitment to accessibility.

Action and timeframe: The employment accommodation fund will continue into 2004-2005 and beyond.

Rationale: The employment accommodation fund is ongoing.

Commitment:

The MBS accommodation/facilities unit provides ongoing project planning support for initiatives related to accessibility accommodation in the ministry. These projects involve creating or redesigning space or program requirements for employees with disabilities. They also involve facility alterations that are part of Ontario Realty Corporation (ORC) initiatives.

Status:

Ongoing – Accessibility considerations will continue to be included in project planning along with careful adherence to the Ontario building code standards, as well as the government's barrier-free standards.

Action and timeframe: Accessibility accommodation will continue into 2004-2005 and beyond.

Rationale: Initiatives involving workplace improvements, location changes and maintenance are ongoing.

Commitment:

The MBS accessibility planning working group was established to fulfill a variety of important functions for the ministry. One of its primary purposes is to ensure the ministry has accessibility specialists who are a resource for employees when they require information or consultation with a specialist about accessibility. The group also meets to drive progress on the implementation of accessibility commitments and initiatives, and reports quarterly to the senior management committee of the ministry so that senior executives are informed about accessibility planning and progress.

Status:

Complete – The accessibility planning working group serves as a resource for ministry divisions on accessibility issues.

Ongoing – The individuals in this group are available as a resource to their respective divisions for information and as consultants on accessibility. This group of employees includes the accessibility team co-leads, the ministry chief administrative officer who is the executive champion for accessibility, and representatives of the divisions of the ministry.

Commitments and Strategies for 2004-2005

In 2004-2005 and future years, Management Board Secretariat will further develop the many initiatives and products begun in 2003-2004. The ministry is committed to continuing to work toward ensuring accessibility is a core component of its activities. The new Centre for Leadership and Human Resource Management of Cabinet Office (CFL/HRM) will also continue to develop its initiatives and products and work toward ongoing improvements in accessibility.

The 2004-2005 accessibility plan focuses on the continuation of long-term commitments. Many significant initiatives were begun in MBS' inaugural accessibility plan in 2003-2004. The commitments for 2004-2005 build on these. This year's plan works to ensure that accessibility is considered in all planning procedures as well as any new or ongoing operational initiatives.

MBS and CFL/HRM will maintain their commitment to accessibility and will continue to promote awareness through ongoing education and internal initiatives. At the same time, accessibility will be an important part of ministry activity, while keeping in mind the government's commitment to fiscal restraint and its responsibility to Ontario taxpayers.

Management Board Secretariat

Legislative Requirements

Commitment:

The barrier-free standards will be shared with ministries across the Ontario Public Service in 2004-2005. The new standards apply to buildings, structures and premises that the government purchases, enters into a lease with a term for 36 months or longer, constructs or significantly renovates.

Action: In collaboration with the Ontario Realty Corporation (ORC), MBS will release and disseminate the revised barrier-free standards. Within two years of the release of these standards, ORC and MBS will report to the secretary of Management Board and the deputy minister of the Ministry of Citizenship and Immigration on the effectiveness and other implications of the new standards.

Timeframe: The standards will be distributed in 2004.

Commitment:

The Ontarians with Disabilities Act, 2001 (ODA) requires the Ontario government to have regard for people with disabilities when it purchases goods or services. MBS released the updated Management Board of Cabinet directive on procurement as well as newly developed guidelines for purchasing accessible goods and services.

Action: The directive on procurement will continue to be implemented.

Timeframe: In 2004-2005, the formal process for implementation will continue.

Commitment:

Under the Ontarians with Disabilities Act, 2001, the government is required to make its Internet sites accessible to people with disabilities unless it is not technically feasible to do so. MBS will continue to ensure its Internet sites are accessible.

Action: MBS will provide updated information about Internet accessibility and resources to ministries through an intranet site for government webmasters; this will be a resource for ministries, which have responsibility for their own sites. MBS will also be available to assist ministries when they are developing new sites. MBS will continue to work to raise awareness about website accessibility and to ensure new software, hardware and computer architecture are accessible.

Timeframe: 2004-2005 and future years.

Commitment:

The Ontarians With Disabilities Act, 2001, requires ministries to make Ontario government publications available in an alternate format, when requested to do so by a person with a disability, unless it is not feasible to do so.

Action: MBS will continue to respond to accessible format publication requests and to work in partnership with the Ministry of Consumer and Business Services, which has the lead role in providing alternate format publications.

Timeframe: 2004-2005 and future years.

Commitment:

All ministries across the government are required to produce annual accessibility plans as part of their annual planning processes, and to make their plans available to the public.

Action: In consultation with the Accessibility Directorate of Ontario, MBS will continue to develop annual accessibility plans. This plan will address the identification, removal and prevention of barriers to people with disabilities in the acts and regulations administered by the ministry and in the ministry's policies, programs, practices and services. In addition, the plan will report on the ministry's achievements and future commitments.

Timeframe: 2004-2005 and future years.

Commitment:

In order to receive funding under a government-funded capital program, projects related to an existing or proposed building structure or premises must meet or exceed accessibility eligibility criteria.

Action: The 2005-2006 MBS infrastructure plan will be reviewed to ensure that no new government-funded capital projects create barriers for employees or citizens with disabilities.

Timeframe: 2004-2005 and future years.

Acts and Regulations

Commitment:

MBS will continue its legislation review by examining three new acts and establishing a schedule to review the remainder of MBS' legislation in subsequent years. MBS will also develop approaches to address any barriers that are identified in its legislation reviews.

Action: Building upon the legislation review that took place in 2003-2004 of the Archives Act, the Floral Emblem Act, and the Management Board of Cabinet Act, MBS has developed an approach for the ongoing review of legislation. This methodology will be used to identify whether legislation may, directly or indirectly, be creating barriers to people with disabilities and, the process will also include ways to ensure appropriate and inclusive legislative language is used. In the upcoming year, the legal services branch will conduct a review of the following legislation: the Ministry of Government Services Act, the Treasury Board Act and the Flag Act.

Timeframe: In 2004-2005, three further pieces of legislation will be reviewed.
Note: For a list of MBS legislation see appendix A.

Policies

Commitment:

MBS has committed to review the ministry's policies for barriers to accessibility.

Action: Building on the review of the employment accommodation for persons with disabilities policy that took place in 2003-2004, MBS divisions with responsibility for policy development will establish a review process and a schedule of policies and priorities for further policy review. In addition, the divisions responsible for policy change will develop a strategy to ensure changes and improvements are shared with all key stakeholders.

Timeframe: A schedule will be developed outlining policies to be reviewed in 2004-2005 and beyond. MBS will review five key policy directives in 2004-2005.

Programs and Services

Commitment:

MBS will continue to provide information about accessibility to ministries as part of its ongoing work with the Ontario Public Service. It will also provide updated information about legislative requirements, when appropriate.

Action: MBS will ensure it provides information and updates about accessibility to ministries across the government, as new information and products are developed. For example, MBS will provide the updated procurement guidelines to all ministries this fall. MBS will also continue to provide updated information to webmasters about Internet accessibility on a specially designated intranet site.

Timeframe: Ongoing throughout 2004-2005 and beyond.

Practices

Commitment:

MBS will continue to work to raise awareness about accessibility within the ministry and across the Ontario Public Service.

Action: MBS will continue to provide information to employees about accessibility through articles on the MBS intranet site, and to the Ontario Public Service through stories in the employee newsletter, *Topical*, and the employee website, MyOPS. MBS is also working on an accessibility toolkit for employees that will include information such as barrier identification and removal, types of disabilities, and a glossary of terms.

The ministry will also hold special events to highlight accessibility, and ensure that existing events, like employee orientation sessions, VOICE Awards (an MBS employee recognition program), include information about accessibility. The ministry will also have an intranet site with accessibility information including the accessibility plan, key contacts for information and links to other resources about accessibility.

MBS will also ensure its events and its information for employees are accessible for people with disabilities.

Timeframe: 2004-2005 and future years.

Commitment:

MBS will undertake a ministry-wide accessibility survey to identify the success of its awareness efforts and to identify areas for improvement.

Action: In 2004-2005, MBS will conduct a ministry-wide accessibility survey to assess employees' awareness of accessibility and to measure the effectiveness of ministry accessibility activities and events in raising awareness.

Timeframe: The survey will be held following accessibility events planned for the fall, 2004.

Commitment:

Recognizing the value of working across ministries to generate and share ideas, exchange best practices, and capitalize on sharing products of value with multiple ministries, MBS will maintain a membership on the ODA interministerial working group.

Action: MBS will work to further improve information sharing about accessibility by participating on the ODA interministerial working group. MBS will take a collaborative approach to sharing best practices with other employees and ministries involved in this group; members are actively involved in accessibility initiatives throughout government. MBS will share ideas and plans to improve accessibility through horizontal partnerships and a team approach to planning.

Timeframe: MBS joined the ODA interministerial working group in 2004 and will actively continue its membership.

Centre for Leadership and Human Resource Management

Legislative Requirements

Commitment:

The Centre for Leadership and Human Resource Management (CFL/HRM) will continue to provide online training about accessibility to managers and employees. This training includes information about the government's accessibility obligations under the Ontarians With Disabilities Act, 2001 (ODA) and it describes accessibility requirements for employees and job applicants.

Action: CFL/HRM will assess any amendments that may be made to the ODA, in the future, and incorporate changes in the information it provides to managers and employees. It will also use feedback from employees who have taken its online training to determine whether any updates or additional information are required.

Timeframe: Ongoing throughout 2004-2005.

Commitment:

CFL/HRM will maintain and set policy direction for the employment accommodation fund for people with disabilities. The fund reimburses eligible expenses that ministries incur in addressing the accessibility needs of Ontario Public Service employees and job applicants.

Action: CFL/HRM will review the fund's eligibility criteria periodically, in order to ensure that they effectively support the fund's employment accommodation objectives.

Timeframe: Ongoing. Eligibility criteria will be reviewed every two years, starting in 2005-2006.

Acts and Regulations

Commitment:

CFL/HRM will initiate a review of the Public Service Act. This will be undertaken over the next two years as part of the full review of government human resources policies. The review will include the identification of barriers, and it will look for opportunities to address accommodation for people with disabilities.

Action: CFL/HRM will undertake a specific review to identify barriers and opportunities that can be addressed in future amendments to the legislation.

Timeframe: Revisions to the Public Service Act are planned for 2006-2007.

Policies

Commitment:

The Centre for Leadership and Human Resource Management will review a wide range of Ontario Public Service policies in 2004-2005, in order to determine whether the policies may contain barriers to accessibility for people with disabilities.

Action: In 2004-2005, five policies will be reviewed including the staffing operating policy and several labour relations and employee benefits policies. CFL/HRM, in its future accessibility plans, will identify the remaining policies to be addressed each year.

Timeframe: 2004-2005

Commitment:

The Centre for Leadership and Human Resource Management is committed to ensuring that two key policies, accommodation for people with disabilities and return to work, more fully address accessibility considerations with respect to employment accommodation. It is important that the policies maximize the contribution and participation of employees with disabilities. CFL /HRM is also committed to ensuring that its policies have no recruitment-related barriers to job applicants because of disability.

Action: CFL/HRM will revise the Ontario Public Service policies that include or address employment accommodation for people with disabilities and return to work issues. These changes will remove the barriers that were identified in the 2003-2004 policy review and make improvements to facilitate the accommodation of the needs of employees and job applicants with disabilities. The revised policies will be provided to ministries and publicized.

Timeframe: The employment accommodation for persons with disabilities policy and return to work policy will be revised in 2004-2005 to reflect the results of the review that took place in 2003-2004.

Programs and Services

Commitment:

As a central agency, CFL/HRM develops and provides policies and services addressing leadership and human resources to ministries across the Ontario government. CFL/HRM will continue to promote barrier-free employment practices across the Ontario Public Service through these policy and service activities.

Action: CFL/HRM will continue to advise ministries about barrier-free policy interpretation and the delivery of services to Ontario Public Service employees and support for job applicants with disabilities.

Timeframe: Ongoing.

Commitment:

The Centre for Leadership and Human Resource Management will work to ensure that the new Ontario Public Service innovation and recognition fund has no barriers to accessibility.

Action: The procedures and criteria for the fund are being reviewed; as part of the review, they will be analyzed to ensure there are no barriers to accessibility. CFL/HRM will also work to ensure that accessibility is promoted as an important component of innovation and recognition.

Timeframe: 2004-2005

Practices

Commitment:

The Centre for Leadership and Human Resource Management will increase accessibility in its organizational practices by improving staff awareness about accessibility obligations, issues and opportunities.

Action: CFL/HRM will continue to be an active member in the MBS accessibility planning working group. CFL/HRM will contribute to the development of joint accessibility awareness initiatives, including awareness events. CFL/HRM staff will also participate in awareness and education opportunities that are made available by the working group, and they will work in partnership with MBS in conducting the employee accessibility awareness survey.

Timeframe: 2004-2005 and ongoing.

Commitment:

CFL/HRM recognizes the importance of working across ministries to generate and share ideas and exchange best practices. In 2004-2005 and future years, CFL/HRM will have an active membership on the ODA interministerial working group.

Action: CFL/HRM will be a member on the Accessibility Directorate of Ontario's interministerial working group in order to ensure a corporate human resource perspective is included in all accessibility planning and development. CFL/HRM will benefit from participating in this multi-ministry group; members will participate in and learn about accessibility initiatives across the OPS, as well as barrier removal and other government accessibility related initiatives.

Timeframe: 2004-2005 and ongoing.

Conclusion:

Management Board Secretariat and the Centre for Leadership and Human Resource Management are pleased to provide this second annual accessibility plan to their employees and to the Ontario public. The ministry will continue to work on ongoing improvements in accessibility through annual planning processes while giving consideration to the fiscal environment, changes in the government's legislative and policy direction, and ongoing organizational operations.

MBS and CFL/HRM remain committed to supporting accessibility in their organizations, their policies and their activities. Both MBS and CFL/HRM have a solid foundation on which to build accessibility and both have a clear plan for continuous improvement to help support and foster a culture of accessibility for employees and for the public.

Both MBS and CFL/HRM will continue to ensure accessibility is a core element of their strategic plans and operations as well as a component of the ongoing performance measurement process.

Both organizations will continue to review customer service practices and seek opportunities to further enhance accessibility. They will continue to develop employee awareness, and they will be actively involved in ministry and government-wide planning and information sharing initiatives. They will also make improvements, foster support and commit to initiatives in the annual results-based planning process, while keeping the government's fiscal requirements and commitments to taxpayers in mind.

For more information

Questions or comments about the ministry's accessibility plan are always welcome. Please phone:

General inquiry number: 416-326-1234

TTY number: 416-325-3408

1-800 number: 1-800-267-8097

E-mail: Accessibility_MBS@mbs.gov.on.ca

Ministry Internet site address: www.mbs.gov.on.ca

Visit the Ministry of Citizenship and Immigration's Accessibility Ontario web portal at: www.gov.on.ca/citizenship/accessibility. The site promotes accessibility and provides information and resources on how to make Ontario a barrier-free province.

To order a free copy of this plan in an alternate format, please contact:

Publications Ontario
880 Bay Street, Toronto, ON M7A 1N8. Tel: (416) 326-5300
Customers, outside Toronto and Ottawa, call: 1-800-668-9938
In Ottawa, call (613) 238-3630, or toll-free: 1-800-268-8758
TTY Service: 1-800-268-7095

Queen's Printer for Ontario

ISSN 1708-3435

Ce document est disponible en français.

Appendix A – MBS Legislation

Archives Act
Capital Investment Plan Act, 1993 (in respect of the Ontario Realty Corporation)
County of Middlesex Act, 1979
Flag Act
Floral Emblem Act
Freedom of Information and Protection of Privacy Act
Lobbyists Registration Act, 1998
Management Board of Cabinet Act
Ministry of Government Services Act
Municipal Freedom of Information and Protection of Privacy Act
Ontario Public Service Employees' Union Pension Act, 1994
Public Service Act (now supported by CFL/HRM)
Public Service Pension Act
Treasury Board Act, 1991

Secrétariat du Conseil de gestion

et

Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines

Plan d'accessibilité
2004-2005

Ontario

Table des matières

Introduction

Message du ministre

Rapport sur les réalisations relatives aux engagements pris en 2003-2004

Engagements et stratégies pour 2004-2005

Conclusion

Renseignements

Annexe – A : Lois relevant du SCG

Introduction

En décembre 2001, la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* (LPHO) a été adoptée. Cette loi vise à offrir davantage de possibilités aux personnes handicapées et à obtenir leur concours pour détecter, éliminer et prévenir les obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la vie de la province.

La LPHO exige entre autres que les ministères du gouvernement de l'Ontario, les municipalités, les hôpitaux, les conseils scolaires, les collèges et universités, et les organisations de transport en commun élaborent tous les ans des plans d'accessibilité pour rendre leurs politiques, pratiques, programmes, services et édifices plus accessibles aux personnes handicapées. Ces plans doivent être mis à la disposition du public.

Le présent document est le deuxième plan d'accessibilité annuel élaboré par le Secrétariat du Conseil de gestion et le Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines du Bureau du Conseil des ministres. Il met l'accent sur les réalisations relatives aux engagements définis dans le plan de 2003-2004, et décrit les engagements pris pour 2004-2005 afin d'éviter la création de tout nouvel obstacle et d'éliminer progressivement les obstacles actuels.

Tous les ministères s'emploient à accroître la sensibilisation à l'amélioration de l'accessibilité et intègrent cette question aux pratiques opérationnelles quotidiennes dans plusieurs secteurs, y compris la formation du personnel, l'information du public, les installations et les processus de prestation des programmes et des services.

Le Secrétariat du Conseil de gestion et le Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines ont l'intention de se fonder sur leurs réalisations pour lancer des initiatives qui appuient les efforts déployés et l'engagement pris par le gouvernement pour continuer à faire de l'Ontario une province plus intégrée et accessible, où les personnes de toutes aptitudes peuvent participer pleinement à la vie de la société et réaliser leur potentiel.

Message du ministre

Je suis heureux de présenter notre deuxième plan d'accessibilité annuel. Le plan décrit nos principales réalisations pour améliorer l'accessibilité des personnes handicapées en 2003-2004. Il explique aussi les plans prévus pour l'avenir et notre engagement pour améliorer l'accessibilité des personnes handicapées en Ontario.

Le gouvernement a pour objectif de faire de l'Ontario une province où l'ensemble de la population peut participer pleinement à la vie de la province et réaliser son potentiel. Le Secrétariat du Conseil de gestion (SCG) et le Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines (CDL/GRH) souhaitent atteindre cet objectif et prendre les mesures nécessaires pour donner l'exemple.

À titre d'employeur, le SCG a lancé un certain nombre d'initiatives importantes pour appuyer et améliorer l'accessibilité au sein du ministère et de la fonction publique de l'Ontario. Par exemple, il a élaboré un programme de formation en ligne sur l'accessibilité à l'intention des gestionnaires et des superviseurs. Tous les gestionnaires et tous les superviseurs doivent suivre cette formation. La formation en ligne est maintenant offerte à l'ensemble du personnel de la fonction publique de l'Ontario.

Le Secrétariat du Conseil de gestion continuera de transmettre de l'information sur l'accessibilité à tous les employés de la fonction publique de l'Ontario par l'entremise de son bulletin interne, *Topical*, et de son site intranet. Il continue de diffuser des renseignements techniques à jour de sorte que les ministères disposent de renseignements actuels sur l'accessibilité des sites Web. Enfin, le ministère a intégré la question de l'accessibilité à ses initiatives de planification et d'élaboration de politiques.

En avril 2004, le gouvernement de l'Ontario a créé le Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines (CDL/GRH). Ce nouvel organisme, le seul à être spécialisé dans les ressources humaines, a pour mission d'étudier la gestion par le gouvernement des ressources humaines et l'élaboration de stratégies dans ce domaine. En plus d'exercer toutes les responsabilités ministérielles dans le secteur des ressources humaines, il a aussi élaboré un plan précis afin d'accroître l'importance de l'accessibilité dans nos activités de planification des ressources humaines et les politiques et activités qui y sont rattachées.

Cette année, le SCG appliquera les nouvelles normes de l'aménagement sans obstacle de la Société immobilière de l'Ontario aux immeubles qu'occupe le gouvernement de l'Ontario et dont il est propriétaire. Les activités de sensibilisation à l'accessibilité se poursuivront. Le nouveau CDL/GRH, quant à lui, mettra en valeur, à l'échelle du ministère, la question de l'accessibilité pour tout le personnel.

Le Secrétariat du Conseil de gestion et le Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines tiennent de tout cœur à atteindre l'objectif de pleine accessibilité. Je me réjouis des initiatives que nous allons lancer et je suis certain qu'elles permettront de continuer d'améliorer l'accessibilité pour tous nos employés et à tous nos lieux de travail.

Rapport sur les réalisations relatives aux engagements pris en 2003-2004

Le Secrétariat du Conseil de gestion, organisme central du gouvernement de l'Ontario, offre un soutien au Conseil de gestion du gouvernement et affecte des ressources aux ministères, organismes, commissions et conseils gouvernementaux. Il joue un rôle important et est responsable des activités de contrôle, de la technologie de l'information, des biens immobiliers et des Archives publiques de l'Ontario.

Le Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines a été créé en avril 2004. Jusqu'à cette date, le Secrétariat du Conseil de gestion assumait des responsabilités centrales en matière de ressources humaines pour la fonction publique de l'Ontario. Le CDL/GRH est maintenant pleinement responsable de la gestion des ressources humaines à l'échelle de la fonction publique de l'Ontario, dont le développement du leadership et la création de moyens d'action stratégiques dans le domaine des ressources humaines, des activités de planification et de transformation, des relations de travail, des politiques et pratiques, et de la gestion des services d'entreprise.

Pendant l'exercice 2003-2004, le Secrétariat du Conseil de gestion a fait des progrès importants au chapitre de l'amélioration de l'accessibilité, tant au sein du ministère qu'au sein de l'ensemble de l'appareil gouvernemental, en sa qualité d'organisme central. Le SCG et le CDL/GRH continueront de miser sur ces réalisations et d'élaborer et de perfectionner d'autres initiatives pour appuyer et favoriser une culture de l'accessibilité en leur sein.

Pendant la première année de la planification de l'accessibilité et de la mise en œuvre du plan d'accessibilité, nous avons acquis une expérience précieuse. L'objectif de la planification de l'accessibilité pendant la première année était d'intégrer l'accessibilité à la culture et aux activités du ministère grâce à un éventail d'initiatives et d'activités. Ces efforts nous ont permis de consolider les assises de nos activités permanentes dans le domaine de l'amélioration de l'accessibilité et d'apporter des améliorations à nos diverses interventions dans ce domaine. Nombre des réalisations du SCG et plusieurs des engagements du SCG et du CDL/GRH feront partie de nos activités courantes en 2004-2005.

Le présent plan décrit nos réalisations en 2003-2004 de même que nos succès sur le plan de l'amélioration de l'accessibilité. Il décrit aussi les prochaines initiatives que le SCG et le CDL/GRH vont prendre.

Engagement :

À la suite des vastes consultations menées auprès de divers intervenants, le SCG s'est engagé à collaborer avec la Société immobilière de l'Ontario à l'élaboration de nouvelles lignes directrices sur

l'aménagement sans obstacle à l'égard des immeubles qu'occupe le gouvernement. Ces nouvelles lignes directrices, appelées normes obligatoires, sont maintenant prêtes. Elles aideront les concepteurs de locaux à assurer un aménagement sans obstacle à tous les nouveaux immeubles, aux immeubles faisant l'objet d'importantes rénovations et aux immeubles loués pendant plus de 36 mois.

Les normes visent notamment l'aménagement sans obstacle des comptoirs et kiosques réservés au service à la clientèle, les exposés sonores et les panneaux d'information dans les immeubles pour aider les personnes ayant un handicap visuel, les nouvelles exigences pour les escaliers comme l'installation d'une rampe sur les deux côtés, et le sous-titrage codé des messages diffusés sur les écrans de télévision à l'intention du public.

Afin de veiller à ce que le gouvernement tienne compte de tout un éventail de handicaps, les normes de l'aménagement sans obstacle sont supérieures aux exigences figurant actuellement dans le Code du bâtiment de l'Ontario.

État d'avancement :

Engagement réalisé – Les normes et spécifications officielles ont été élaborées.

Engagement en cours de réalisation – La Société immobilière de l'Ontario est en train d'intégrer ces nouvelles normes aux devis directeurs utilisés lors de la construction de tous les immeubles gouvernementaux.

Mesure et calendrier : Les normes de l'aménagement sans obstacle seront communiquées aux ministères et aux gestionnaires d'immeubles gouvernementaux en 2004-2005.

Motif : La Société immobilière de l'Ontario publiera les normes et spécifications officielles en 2004-2005.

Engagement :

La *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* exige que les sites Internet du gouvernement de l'Ontario soient accessibles aux personnes handicapées sauf lorsque cela n'est pas techniquement possible. Lorsque la LPHO est entrée en vigueur en 2001, le SCG a fourni des renseignements sur l'accessibilité à Internet à tous les ministères. Il a aussi conçu une Trousse à outils et un Guide de mise en œuvre qui ont été distribués à tous les ministères.

De plus en plus de renseignements et de services du gouvernement provincial sont offerts en ligne. Il importe donc que les citoyens et citoyennes de la province puissent communiquer par voie électronique avec le gouvernement et que chaque personne ait accès aux renseignements et services offerts.

État d'avancement :

Engagement réalisé – La Trousse à outils et le Guide de mise en œuvre ont été élaborés et distribués.

Engagement permanent – Étant donné que des renseignements sont affichés à intervalles réguliers sur les sites Internet actuels du gouvernement et sur de nouveaux sites, il importe que ces sites fassent l'objet d'une évaluation régulière afin d'assurer leur accessibilité. Les webmestres du gouvernement ont besoin de renseignements techniques à jour. Quant à eux, les nouveaux membres du personnel qui ont des fonctions rattachées aux sites Web doivent connaître les obligations et les engagements du gouvernement en matière d'accessibilité. Le SCG continuera de procéder à des vérifications régulières de ses propres sites Web pour s'assurer de leur conformité aux exigences en matière d'accessibilité. Il fournira aussi des conseils aux ministères sur l'accessibilité à Internet en 2004-2005 et au cours des années suivantes. Enfin, il continuera de fournir des conseils aux ministères lors de l'élaboration de nouveaux sites intranet.

Engagement :

La *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* exige que le gouvernement tienne compte des besoins des personnes handicapées lorsqu'il décide d'acheter des biens et des services. Les exigences de la LPHO en matière de marchés publics ont été intégrées aux directives révisées du Conseil de gestion du gouvernement sur les marchés publics.

Le SCG joue un rôle clé dans l'élaboration des politiques et des lignes directrices du gouvernement en matière de marchés publics que doivent suivre les ministères lorsqu'ils achètent des biens et des services pour le compte de leurs employés et du public.

Le SCG a élaboré des lignes directrices pour aider les ministères à déterminer si les biens et services qu'ils envisagent d'acheter seront utilisés par des personnes handicapées. Ces lignes directrices, qui aideront aussi les ministères à déterminer les moyens d'intégrer les exigences appropriées en matière d'accessibilité au processus de marchés publics, ont été élaborées en collaboration avec le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration.

État d'avancement :

Engagement réalisé – La rédaction des lignes directrices est terminée.

Mesure et calendrier : Les ministères tiennent déjà compte des exigences en matière d'accessibilité lorsqu'ils décident d'acheter des biens et des services. Les nouvelles lignes directrices sur les marchés publics constituent un outil supplémentaire. Une formation sera offerte pour appuyer la mise en oeuvre des lignes directrices.

Motif : Un processus officiel de mise en œuvre est en cours d'instauration en 2004-2005.

Engagement :

Le SCG s'est engagé à intégrer la question de l'accessibilité à ses processus de planification. La Division de la gestion des programmes et des prévisions budgétaires du SCG, qui supervise les activités de planification de tous les ministères, a intégré des renseignements sur l'accessibilité aux processus gouvernementaux de planification révisés et au matériel de formation. Les renseignements que la Division fournit à intervalles réguliers aux ministères ont été révisés et comprennent maintenant des rappels sur l'accessibilité. Les modèles et formules contiennent aussi des messages-guides qui rappellent aux ministères de tenir compte de l'accessibilité à toutes les étapes de leurs activités de planification.

Le SCG a aussi organisé un atelier à l'intention des responsables gouvernementaux de la planification de l'accessibilité qui explique les directives ministérielles et comprend des conseils sur l'accessibilité dans le cadre du processus de planification. Grâce aux activités de formation continue, il est possible d'inclure les engagements en matière d'accessibilité aux plans opérationnels plus détaillés qu'élaborent les ministères.

État d'avancement :

Engagement réalisé – Les renseignements sur l'accessibilité et les dispositions s'y rapportant font maintenant partie de l'ensemble des modèles et lignes directrices en matière de formation. Il sont aussi intégrés aux ateliers de formation.

Engagement permanent – Dans le cadre de ses responsabilités ministérielles, le SCG continuera d'intégrer l'accessibilité au processus d'élaboration d'activités gouvernementales de planification. Cette question sera aussi intégrée aux ateliers de formation offerts et aux renseignements communiqués. Enfin, le SCG continuera d'inclure des informations sur l'accessibilité dans les renseignements mis à jour ou nouveaux sur les processus gouvernementaux de planification qu'il transmet aux ministères.

Engagement :

Outre son rôle dans le domaine de la planification gouvernementale, le SCG s'est aussi engagé à intégrer la question de l'accessibilité dans les plans propres aux ministères. Au cours du dernier exercice, le SCG a intégré la question de l'accessibilité à ses propres processus de planification axés sur les résultats, à ses plans opérationnels plus détaillés, à ses plans dans les domaines de la gestion de l'information et des technologies de l'information, de la gestion des ressources humaines et de la gestion des installations et locaux, et à ses plans d'accessibilité annuels. Il a aussi élaboré de nouveaux modèles et révisé le format de ses documents afin d'intégrer des messages-guides et des rappels sur l'accessibilité à ces procédures de planification.

Afin de veiller à ce que l'accessibilité constitue une priorité dans toutes les activités de planification du SCG, les cadres supérieurs du SCG ont chargé l'Unité des affectations et de la planification des activités de jouer un leader dans la planification de l'accessibilité. Les représentants du service de la planification des activités au sein de cette équipe se sont employés à favoriser les activités axées sur l'accessibilité et ont veillé à ce que la question de l'accessibilité soit intégrée aux divers plans et initiatives du ministère. Ils ont aussi élaboré des stratégies d'accessibilité de même que le plan d'accessibilité du ministère.

État d'avancement :

Engagement réalisé – La composante leadership dans le domaine de l'accessibilité a été rattachée à la planification ministérielle.

Engagement permanent – La question de l'accessibilité dans la planification ministérielle continuera d'être abordée dans les activités de formation, les lignes directrices, les procédures et les consultations avec les responsables des secteurs de programmes à l'échelle du ministère.

Engagement :

Afin de veiller à ce que les politiques ministérielles soient conformes aux principes d'accessibilité, le SCG a élaboré en 2003-2004 un ensemble préliminaire d'objectifs pour orienter la révision des politiques. Il a entrepris d'examiner les politiques pour s'assurer, d'une part, que le langage utilisé est approprié et adapté et, d'autre part, que la mise en œuvre des politiques ne soulève pas de nouveaux obstacles. Le processus d'examen permettra aussi de veiller à ce que les documents de politiques soient réalisés, sur demande, sur des supports de substitution accessibles.

État d'avancement :

Engagement permanent.

Mesure et calendrier : L'examen des politiques se poursuivra en 2004-2005 et au-delà.

Motif : L'examen et l'analyse des politiques pour y repérer les obstacles à l'accessibilité constituent une activité permanente du ministère.

Engagement :

La Division des ressources humaines a terminé son examen de la Politique opérationnelle d'adaptation des emplois pour les personnes handicapées et des lignes directrices connexes. Les ministères et la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario ont collaboré à cet examen et les agents de négociation de la fonction publique de l'Ontario ont eux aussi été invités à y participer.

L'examen a souligné la nécessité d'améliorer les processus de prestation de conseils et de soutiens aux employés handicapés qui doivent être affectés à de nouveaux emplois où leur handicap n'entravera pas leur aptitude à exercer leurs fonctions essentielles. D'autres améliorations éventuelles à la Politique ont été recensées, y compris le besoin de tenir compte des arrêts de jurisprudence récents dans le domaine de l'adaptation des emplois et la nécessité de fournir des conseils plus détaillés aux gestionnaires et aux spécialistes des ressources humaines dans un certain nombre de domaines rattachés à l'adaptation des emplois.

État d'avancement :

Engagement réalisé – L'examen de la Politique est terminé.

Engagement permanent – Le CDL/GRH est responsable de la révision continue de cette politique. Il doit aussi consulter les intervenants en 2004-2005 afin d'assurer la pérennité de la politique et sa conformité à la LPHO. La Politique sera révisée et reformulée en 2004-2005.

Engagement :

Le mandat du Groupe de travail sur la planification de l'accessibilité a été renouvelé. Il pourra ainsi seconder le ministère pour ce qui est de continuer d'assurer sa participation active à la planification de l'accessibilité et d'appuyer la mise en œuvre d'initiatives dans le domaine de l'accessibilité. Le groupe original avait pour mandat de fournir des renseignements spécialisés lors de l'élaboration du tout premier plan d'accessibilité. Il doit maintenant assurer la mise en œuvre des engagements énoncés dans le plan d'accessibilité et continuer d'appuyer la planification de l'accessibilité.

Le groupe, qui collaborera dorénavant avec le CDL/GRH, a acquis beaucoup d'expérience. Grâce à ses contacts suivis avec la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario et à ses réunions régulières, il a préparé le terrain pour les activités d'élaboration de produits et de conception d'initiatives en matière d'accessibilité qui se poursuivront pendant les années à venir.

État d'avancement :

Engagement réalisé – Le Groupe de travail sur la planification de l'accessibilité joue maintenant un rôle plus vaste. Au lieu de se concentrer exclusivement sur le plan d'accessibilité, il exerce maintenant des activités plus globales et regroupe un nombre accru d'intervenants de tous les horizons du ministère. Ce nouveau mandat facilite la communication de renseignements et aide aussi le ministère à assurer une mise en œuvre plus efficace des initiatives prévues.

Engagement permanent – Le Groupe de travail sur la planification de l'accessibilité continuera de donner suite aux modifications aux exigences de la LPHO et aux actions prises par les autres ministères. Le SCG et le CDL/GRH continueront de soutenir le Groupe de travail en sa qualité de comité permanent du ministère. Les activités du Groupe de travail sont indispensables à la mise en œuvre continue d'initiatives en matière d'accessibilité et à l'élaboration d'initiatives de planification durables dans ce domaine.

Engagement :

Le Secrétariat du Conseil de gestion s'est engagé à passer en revue les procédures d'évacuation d'urgence pour le complexe de Queen's Park dans le but de les améliorer dans l'intérêt des employés et des visiteurs qui ont besoin d'aide en cas d'évacuation d'urgence, y compris les personnes handicapées.

État d'avancement :

Engagement réalisé – En juin 2003, le SCG a publié de nouvelles procédures d'évacuation d'urgence. Ces procédures comprennent maintenant des conseils sur les consignes à suivre en cas d'urgence de même que des modèles que les gestionnaires et les employés doivent remplir afin d'établir des plans d'évacuation personnalisés pour les employés ayant besoin d'aide. Les nouvelles procédures peuvent aussi s'appliquer aux autres bureaux gouvernementaux. Toutes les directions et divisions du SCG et du CDL/GRH ont révisé leurs exigences et élaboré des plans d'évacuation personnalisés pour les employés pouvant avoir besoin d'aide en cas d'urgence. De plus, tous les secteurs de programmes ont reçu des directives sur l'intégration de ces exigences à leurs activités de sorte que des plans d'évacuation personnalisés soient prêts en cas de changement de personnel et de modification des activités.

Engagement :

Afin d'accroître la sensibilisation à l'accessibilité, le SCG s'est engagé à réviser le programme d'orientation offert aux nouveaux employés et à intégrer des renseignements sur l'accessibilité au processus d'orientation. Il s'est aussi engagé à revoir le format des séances d'orientation organisées périodiquement durant l'année pour veiller à ce que tous les employés participants y aient accès.

État d'avancement :

Engagement réalisé – Le SCG a actualisé son programme d'orientation et y a intégré des renseignements sur la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* et sur son plan d'accessibilité pour 2003-2004. Le programme d'orientation comprend maintenant des renseignements généraux sur l'accessibilité au lieu de travail et un examen des obligations qu'ont les employés aux termes de la LPHO. Le SCG a actualisé le volet orientation de son site Web et y a ajouté des renseignements afin d'accroître la sensibilisation à l'accessibilité. Enfin, il a pris des dispositions pour que toutes les séances d'orientation soient accessibles à tous les participants.

Engagement :

Le SCG s'est engagé à sensibiliser les employés à l'accessibilité. Il a adopté différents moyens à cette fin, dont la publication d'articles dans le bulletin *Topical* destiné aux employés de la fonction publique de l'Ontario. Ces articles ont porté jusqu'à présent sur un éventail de sujets, dont la nature même de la LPHO, les processus de planification de l'accessibilité et le tout premier plan d'accessibilité du ministère. En outre, le SCG s'est aussi engagé à faire paraître périodiquement des articles sur l'accessibilité sur le site intranet du ministère.

État d'avancement :

Engagement permanent – Le SCG a fait paraître des articles sur l'accessibilité dans le bulletin des employés, *Topical*, et il continuera d'en publier dans les années à venir.

Engagement en cours de réalisation – Le SCG est en train de mettre la dernière main à des pages Web consacrées exclusivement à l'accessibilité. Ces pages contiendront des renseignements sur la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario*, le plan d'accessibilité du ministère, les personnes clés dans le domaine de l'accessibilité et des liens vers des renseignements importants.

Mesure et calendrier : L'amélioration des communications se poursuivra en 2004-2005 et au-delà.

Motif : Il importe d'organiser des séances continues d'information sur l'accessibilité à l'intention des employés de la fonction publique de l'Ontario et de leur fournir des renseignements généraux et des mises à jour pour les sensibiliser à cette question.

Engagement :

La *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* exige que l'ensemble des gestionnaires et des superviseurs suivent une formation sur l'accessibilité. Conformément aux exigences de la LPHO, le SCG a élaboré un programme de formation en ligne qui permet aux gestionnaires et aux superviseurs d'avoir facilement accès à des renseignements sur l'accessibilité. Tous les gestionnaires et superviseurs doivent suivre cette formation dans les trois mois suivant leur nomination à un poste de gestionnaire ou de superviseur.

État d'avancement :

Engagement réalisé – Les activités de formation prévues pour 2003-2004 sont terminées. Tous les gestionnaires et superviseurs du SCG et du CDL/GRH ont suivi le programme de sensibilisation à l'accessibilité.

Engagement permanent – La formation se poursuivra pendant les années à venir. Le directeur général de l'administration du ministère envoie des rappels à intervalles réguliers aux gestionnaires et

aux superviseurs pour veiller à ce que le ministère respecte cette obligation. En outre, la formation à l'accessibilité a été offerte à tous les employés de la fonction publique de l'Ontario grâce au site intranet MyOPS. Le SCG recueille des données sur les inscriptions des membres de la fonction publique de l'Ontario à cette formation. Il continuera de recueillir ces données afin de pouvoir communiquer les conclusions pertinentes aux directeurs des ressources humaines du ministère.

Engagement :

Afin de veiller à ce que l'accessibilité retienne toujours l'attention des employés du ministère, le SCG a planifié d'organiser des activités de sensibilisation à l'accessibilité, comme des déjeuners de formation, et de créer des liens avec d'autres initiatives du ministère, comme les campagnes de bienfaisance. Il participera aussi à des activités très médiatisées comme Expo Ontario et l'exposition sur la qualité du service.

État d'avancement :

Engagement réalisé – L'examen des possibilités d'organisation d'activités et la planification des activités ont eu lieu en 2003-2004.

Engagement permanent – Le SCG, en collaboration avec le CDL/GRH, organise des activités et des séances d'information sur l'accessibilité. Il favorise aussi la sensibilisation des employés du ministère à l'accessibilité.

Engagement :

Le SCG a établi qu'un sondage sur la sensibilisation à l'accessibilité faciliterait l'évaluation de l'efficacité des activités de sensibilisation, y compris l'affichage de renseignements sur le site intranet du ministère et la parution d'articles dans *Topical*.

État d'avancement :

Engagement en cours de réalisation – Un sondage sur la sensibilisation à l'accessibilité a été préparé en 2003-2004. On procède maintenant à son examen pour veiller à ce qu'il tienne compte des nouvelles initiatives du ministère ainsi que des activités récentes dans le domaine de l'accessibilité. Un sondage définitif sera élaboré pour distribution.

Mesure et calendrier : Le sondage sera élaboré et mis en œuvre en 2004-2005.

Motif : Le sondage se déroulera en fonction des commentaires reçus lors des séances d'information pour le personnel. Ses résultats permettront de jeter les bases des nouvelles activités de sensibilisation à l'accessibilité et de communication de renseignements.

Engagement :

Dans le cadre du plan du ministère visant à accroître la sensibilisation à la prévention et à l'élimination des obstacles, le Groupe de travail sur la planification de l'accessibilité du ministère a défini une stratégie pour élaborer une trousse de travail ministérielle comprenant trois outils de base : un guide de renseignements sur l'accessibilité; un guide sur l'usage et le langage appropriés, et un guide sur le repérage, l'élimination et la prévention des obstacles. Ces outils renferment des renseignements précieux à l'intention du personnel. La trousse favorisera la création d'une culture de l'accessibilité au sein du ministère.

État d'avancement :

Engagement en cours de réalisation – Des activités de recherche et d'élaboration rattachées aux différents outils de la trousse sont en cours de réalisation. Elles s'appuient sur divers domaines de compétence au sein du SCG.

Mesure et calendrier : La trousse sera conçue et distribuée en 2004-2005 et au-delà.

Motif : La trousse sera élaborée en fonction de consultations ultérieures avec les intervenants appropriés et les personnes handicapées.

Engagement :

En 2003-2004, la Direction des services juridiques du SCG a dressé le calendrier d'examen de diverses lois pour y repérer tout obstacle à l'accessibilité. Ce calendrier permettra de mettre à l'essai un tout nouveau processus d'examen des lois du point de vue de l'accessibilité.

Grâce à ce nouveau système, les lois suivantes ont fait l'objet d'un examen en 2003-2004 : la *Loi sur les Archives publiques*, la *Loi sur l'emblème floral* et la *Loi sur le Conseil de gestion du gouvernement*.

État d'avancement :

Engagement réalisé – Les examens réalisés en 2003-2004 sont terminés. Ils ont confirmé que les lois étaient accessibles, rédigées dans un langage acceptable pour les personnes handicapées et dénuées de tout élément pouvant entraîner par inadvertance la création d'obstacles.

Engagement permanent – La Direction des services juridiques a dressé le calendrier d'examen des autres lois relevant du ministère. L'examen des lois se poursuivra au cours des années à venir et les conclusions pertinentes seront publiées dans les plans d'accessibilité annuels.

Engagement :

Le Fonds d'adaptation des emplois (FDE) a été constitué pour aider les employés handicapés. Il couvre les dépenses admissibles qu'engagent les ministères, notamment le transfert de documents sur supports de substitution comme le braille, les services d'interprètes, les modifications aux postes de travail et les aides techniques. Les ministères peuvent présenter une demande dans le cadre du Fonds pour répondre aux exigences en matière d'adaptation des emplois.

État d'avancement :

Engagement permanent – Les ministères continueront d'avoir accès à ce Fonds pour appuyer l'engagement du gouvernement en matière d'accessibilité.

Mesure et calendrier : Le Fonds d'adaptation des emplois sera maintenu en 2004-2005 et au-delà.

Motif : Le Fonds d'adaptation des emplois est un fonds permanent.

Engagement :

L'unité des locaux et des installations du SCG offre un soutien continu en matière de planification de projets en ce qui concerne les initiatives rattachées à l'accessibilité des locaux du ministère. Ces projets englobent l'élaboration ou la reformulation d'exigences en matière d'espace ou de programmes à l'intention des employés handicapés. Ils comprennent aussi le réaménagement des locaux destinés aux initiatives de la Société immobilière de l'Ontario.

État d'avancement :

Engagement permanent – L'accessibilité continuera de faire partie intégrante du processus de planification des projets. On tentera aussi de respecter soigneusement les normes du Code du bâtiment de l'Ontario de même que les normes gouvernementales de l'aménagement sans obstacle.

Mesure et calendrier : L'accessibilité aux locaux restera une préoccupation en 2004-2005 et au-delà.

Motif : Les initiatives concernant les améliorations aux lieux de travail, la transformation des emplacements et l'entretien revêtent un caractère permanent.

Engagement :

Le Groupe de travail sur la planification de l'accessibilité du SCG a pour mandat d'exercer un nombre de fonctions importantes pour le ministère. Il a notamment pour objectif de veiller à ce que le ministère dispose de spécialistes dans le domaine de l'accessibilité pouvant répondre aux demandes de renseignements ou de services des employés. Les membres du Groupe se réunissent aussi pour faire avancer la mise en œuvre des engagements et initiatives en matière d'accessibilité. Enfin, le Groupe présente des rapports trimestriels au comité de la haute direction du ministère de sorte que les cadres supérieurs soient informés des initiatives de planification de l'accessibilité et des progrès à cet égard.

État d'avancement :

Engagement réalisé – Le Groupe de travail sur la planification de l'accessibilité est une ressource que les divisions du ministère peuvent consulter pour tout ce qui a trait à l'accessibilité.

Engagement permanent – Les membres du Groupe font office de personnes-ressources auprès de leur division et peuvent fournir des renseignements sur l'accessibilité. Ils jouent également le rôle de conseillers dans le domaine de l'accessibilité. Le Groupe comprend les coresponsables de l'équipe d'accessibilité, le directeur général de l'administration du ministère, qui est le principal responsable administratif du projet d'accessibilité, et des représentants des divisions du ministère.

Engagements et stratégies pour 2004-2005

En 2004-2005 et au cours des années à venir, le Secrétariat du Conseil de gestion perfectionnera les nombreux produits et initiatives lancés en 2003-2004. Le ministère s'est engagé à continuer de faire en sorte que l'accessibilité constitue une composante de base de son programme d'activités. Le nouveau Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines continuera lui aussi d'élaborer ses propres initiatives et produits, et de chercher à améliorer l'accessibilité.

Le plan d'accessibilité pour 2004-2005 est centré sur la poursuite des engagements à long terme. Nombre d'initiatives importantes ont été lancées à la suite du tout premier plan d'accessibilité du SCG en 2003-2004. Les engagements prévus pour 2004-2005 se fondent sur ces initiatives. Le plan de cette année vise à faire en sorte que l'accessibilité fasse partie de toutes les procédures de planification et des initiatives opérationnelles nouvelles ou continues.

Le SCG et le CDL/GRH maintiendront leur engagement dans le domaine de l'accessibilité et continueront de sensibiliser les parties intéressées à cette question au moyen d'initiatives internes et d'éducation continues. L'accessibilité restera une composante importante du programme d'activités du ministère malgré les compressions budgétaires du gouvernement et la responsabilité de celui-ci envers les contribuables de la province.

Secrétariat du Conseil de gestion

Exigences de la *Loi*

Engagement :

Les normes de l'aménagement sans obstacle seront communiquées aux ministères de la fonction publique de l'Ontario en 2004-2005. Les nouvelles normes s'appliquent aux immeubles, structures et locaux que le gouvernement achète, qu'il loue pendant au moins 36 mois, qu'il construit ou qu'il rénove sur une grande échelle.

Mesure à prendre : En collaboration avec la Société immobilière de l'Ontario, le SCG publiera et diffusera les normes révisées de l'aménagement sans obstacle. Dans les deux années suivant la publication des normes, les deux organismes feront rapport au secrétaire du Conseil de gestion et au sous-ministre du ministère des Affaires civiques et de l'Immigration sur l'efficacité des normes et leurs diverses conséquences.

Calendrier : Les normes seront communiquées en 2004.

Engagement :

La *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* (LPHO) exige que le gouvernement de l'Ontario tienne compte des besoins des personnes handicapées lorsqu'il achète des biens et des services. Le SCG a rendu publique la directive à jour sur les marchés publics du Conseil de gestion du gouvernement de même que les toutes nouvelles lignes directrices sur l'achat de biens et de services accessibles.

Mesure à prendre : La mise en œuvre de la directive sur les marchés publics se poursuivra.

Calendrier : En 2004-2005, le processus officiel de mise en œuvre se poursuivra.

Engagement :

Aux termes de la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario*, le gouvernement est tenu d'assurer l'accessibilité de ses sites Internet aux personnes handicapées sauf lorsque cela n'est pas techniquement possible. Le SCG continuera de s'assurer que ses sites Internet sont accessibles.

Mesure à prendre : Le SCG fournira des renseignements à jour sur l'accessibilité à Internet de même que des ressources aux ministères grâce à un site intranet réservé aux webmestres du gouvernement. Cet outil sera mis à la disposition des ministères, chargés de concevoir leur propre site. Le SCG appuiera aussi les ministères chaque fois qu'ils conçoivent de nouveaux sites. Enfin, il continuera d'accroître la sensibilisation à l'accessibilité aux sites Web et de veiller à ce que les nouveaux logiciels et matériels et à ce que l'architecture des ordinateurs soient eux aussi accessibles.

Calendrier : 2004-2005 et au-delà.

Engagement :

La *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* exige que les ministères facilitent l'accès des personnes handicapées, sur demande, aux publications du gouvernement de l'Ontario sur support de substitution sauf si cela n'est pas possible.

Mesure à prendre : Le SCG continuera de donner suite aux demandes de publications sur support accessible et de collaborer avec le ministère des Services aux consommateurs et aux entreprises, responsable de fournir des publications sur support de substitution.

Calendrier : 2004-2005 et au-delà.

Engagement :

Chaque année, tous les ministères doivent dresser des plans d'accessibilité dans le cadre de leurs activités de planification annuelle et les mettre à la disposition du public.

Mesure à prendre : Le SCG continuera, de concert avec la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario, d'élaborer chaque année un plan d'accessibilité. Le plan traitera du repérage, de l'élimination et de la prévention des obstacles à l'accessibilité dans les lois et règlements relevant du ministère et dans les politiques, programmes, pratiques et services du ministère. Le plan rendra aussi compte des réalisations du ministère et de ses engagements futurs.

Calendrier : 2004-2005 et au-delà.

Engagement :

Afin de bénéficier d'une aide financière dans le cadre d'un programme d'immobilisations financé par le gouvernement, les projets visant des structures ou des locaux existants ou projetés doivent satisfaire ou dépasser les critères d'admissibilité prévus dans le domaine de l'accessibilité.

Mesure à prendre : Le plan d'infrastructure du SCG pour l'exercice 2005-2006 fera l'objet d'un examen pour veiller à ce qu'aucun nouveau projet d'immobilisations financé par le gouvernement ne crée des obstacles pour les employés et les citoyens handicapés.

Calendrier : 2004-2005 et au-delà.

Lois et règlements

Engagement :

Le SCG continuera de réviser les lois qui relèvent de lui. Il examinera trois nouvelles lois et dressera le calendrier d'examen des autres textes législatifs au cours des années à venir. Il élaborera aussi des méthodes pour traiter de tout obstacle relevé lors de l'examen des mesures législatives.

Mesure à prendre : Le SCG s'est fondé sur l'examen réalisé en 2003-2004 de la *Loi sur les Archives publiques*, de la *Loi sur l'emblème floral* et de la *Loi sur le Conseil de gestion du gouvernement* pour élaborer une méthode d'examen permanent des textes législatifs qui relèvent de lui. Cette méthode servira à déterminer si une loi risque de créer, directement ou indirectement, des obstacles pour les personnes handicapées. Le processus englobera aussi des façons de vérifier que le langage utilisé est approprié et inclusif. Au cours de l'année qui vient, la Direction des services

juridiques examinera les lois suivantes : la *Loi sur le ministère des Services gouvernementaux*, la *Loi de 1991 sur le Conseil du Trésor* et la *Loi sur le drapeau officiel*.

Calendrier : En 2004-2005, trois autres lois feront l'objet d'un examen.
Remarque : La liste des lois relevant du SCG figure à l'annexe A.

Politiques

Engagement :

Le SCG s'est engagé à examiner les politiques du ministère pour y relever tout obstacle à l'accessibilité.

Mesure à prendre : Se fondant sur l'examen de la politique d'adaptation des emplois pour les personnes handicapées réalisé en 2003-2004, les divisions du SCG responsables de l'élaboration de politiques mettront au point un processus d'examen et dresseront la liste des politiques et priorités qui devraient faire l'objet d'un examen approfondi. En outre, les divisions responsables des modifications aux politiques élaboreront une stratégie pour veiller à ce que les changements et les améliorations apportés soient communiqués à tous les principaux intervenants.

Calendrier : Une liste des politiques devant faire l'objet d'un examen en 2004-2005 et au-delà sera dressée. Le SCG examinera cinq grandes directives d'orientation en 2004-2005.

Programmes et services

Engagement :

Dans le cadre de ses projets de collaboration avec la fonction publique de l'Ontario, le SCG continuera de communiquer des renseignement sur l'accessibilité aux ministères et il leur fournira aussi une information à jour sur les exigences législatives, le cas échéant.

Mesure à prendre : Le SCG s'assurera de communiquer des informations et des mises à jour sur l'accessibilité aux ministères à mesure que de nouveaux renseignements et produits deviennent disponibles. Par exemple, le SCG fournira des lignes directrices à jour sur les marchés publics à tous les ministères cet automne. Il continuera aussi de communiquer des renseignements à jour sur l'accessibilité à Internet aux webmestres sur un site intranet expressément conçu à cette fin.

Calendrier : 2004-2005 et au-delà.

Pratiques

Engagement :

Le SCG continuera d'accroître la sensibilisation à l'accessibilité à l'échelle du ministère et de la fonction publique de l'Ontario.

Mesure à prendre : Le SCG continuera de fournir aux employés des renseignements sur l'accessibilité grâce à des articles sur son site intranet. Il fournira aussi des renseignements aux membres de la fonction publique de l'Ontario par l'intermédiaire d'articles dans le bulletin *Topical* et sur le site Web MyOPS des employés. Le SCG est aussi en train d'élaborer une trousse de renseignements sur l'accessibilité à l'intention des employés. Cette trousse comprendra des informations sur le repérage et l'élimination des obstacles et les types de handicaps, et un glossaire de termes.

Le ministère organisera aussi des activités spéciales pour mettre l'accessibilité au premier plan et veiller à ce que les activités déjà en cours, comme les séances d'orientation des employés et les prix VOICE (un programme de reconnaissance pour les employés du SCG), comprennent des renseignements sur l'accessibilité. Le ministère affichera sur un site intranet des renseignements sur l'accessibilité, y compris son plan d'accessibilité, les coordonnées des personnes-ressources et des liens vers d'autres ressources sur l'accessibilité.

Le SCG veillera aussi à ce que les personnes handicapées aient accès aux activités qu'ils organisent et aux renseignements destinés aux employés.

Calendrier : 2004-2005 et au-delà.

Engagement :

Le SCG mènera un sondage à l'échelle du ministère sur l'accessibilité pour déterminer le taux de succès de ses initiatives de sensibilisation et recenser les secteurs à améliorer.

Mesure à prendre : En 2004-2005, le SCG mènera un sondage à l'échelle du ministère sur l'accessibilité pour déterminer le taux de sensibilisation des employés à l'accessibilité et évaluer l'efficacité de ses activités de sensibilisation à l'accessibilité.

Calendrier : Le sondage aura lieu après les activités de sensibilisation à l'accessibilité prévues à l'automne 2004.

Engagement :

Conscient de l'importance de collaborer avec les autres ministères pour susciter des idées et les mettre en commun, échanger des renseignements sur les meilleures pratiques et optimiser le partage de produits de valeur avec divers ministères, le SCG continuera de faire partie du groupe de travail interministériel sur la LPHO.

Mesure à prendre : Le SCG prendra des mesures pour améliorer la communication de renseignements sur l'accessibilité en participant aux activités du groupe de travail interministériel sur la LPHO. Il collaborera à l'échange de renseignements sur les meilleures pratiques parmi les employés et les ministères membres du groupe de travail. Les membres participent activement au lancement d'initiatives sur l'accessibilité à l'échelle du gouvernement. Le SCG communiquera des idées et des plans pour améliorer l'accessibilité grâce à des partenariats horizontaux et à une approche d'équipe en matière de planification.

Calendrier : Le SCG a adhéré au groupe de travail interministériel sur la LPHO en 2004. Il continuera de participer activement à ses travaux.

Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines

Exigences de la *Loi*

Engagement :

Le Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines (CDL/GRH) continuera de dispenser une formation en ligne sur l'accessibilité aux gestionnaires et aux employés. Cette formation comprend des renseignements sur les obligations du gouvernement dans le domaine de l'accessibilité aux termes de la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario*. Elle décrit aussi les exigences en matière d'accessibilité en ce qui concerne les employés et les candidats à un emploi.

Mesure à prendre : Le CDL/GRH évaluera toute modification pouvant être apportée à la LPHO à l'avenir et intégrera ces changements aux renseignements communiqués aux gestionnaires et aux employés. Il se servira aussi des commentaires des employés ayant suivi la formation en ligne pour déterminer si des mises à jour ou des renseignements supplémentaires sont nécessaires.

Calendrier : Engagement permanent en 2004-2005.

Engagement :

Le CDL/GRH maintiendra et élaborera des orientations politiques applicables au Fonds d'adaptation des emplois pour les personnes handicapées. Le Fonds rembourse les dépenses admissibles que les ministères doivent engager pour répondre aux besoins des employés de la fonction publique et des candidats à un poste qui sont handicapés.

Mesure à prendre : Le CDL/GRH examinera périodiquement les critères d'admissibilité au Fonds pour s'assurer qu'ils appuient toujours efficacement les objectifs du Fonds.

Calendrier : Engagement permanent. Les critères d'admissibilité seront examinés tous les deux ans à partir de 2005-2006.

Lois et règlements

Engagement :

Dans le cadre de l'examen exhaustif des politiques gouvernementales dans le domaine des ressources humaines, examen qui se déroulera sur deux ans, le CDL/GRH entreprendra l'étude de la *Loi sur la fonction publique*. Cette étude, qui comprendra notamment le repérage des obstacles, portera aussi sur les possibilités de combler les besoins des personnes handicapées en matière d'adaptation des emplois.

Mesure à prendre : Le CDL/GRH entreprendra un examen détaillé pour repérer les obstacles auxquels font face les personnes handicapées et recenser des possibilités que peuvent aborder les modifications futures aux textes législatifs.

Calendrier : Des révisions à la *Loi sur la fonction publique* sont prévues en 2006-2007.

Politiques

Engagement :

Le Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines examinera un grand nombre de politiques de la fonction publique de l'Ontario en 2004-2005 afin de relever les politiques pouvant présenter des obstacles aux personnes handicapées.

Mesure à prendre : En 2004-2005, cinq politiques seront examinées, y compris la politique opérationnelle de dotation et plusieurs politiques relatives aux relations de travail et aux avantages sociaux. Le CDL/GRH définira dans ses plans d'accessibilité à venir les politiques qui doivent être examinées chaque année.

Calendrier : 2004-2005

Engagement :

Le Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines s'est engagé à veiller à ce que deux politiques importantes dans le domaine de l'adaptation des emplois pour les personnes handicapées et du retour au travail traitent en profondeur de la question de l'accessibilité et de l'adaptation des emplois. Il importe que les politiques optimisent la contribution et la participation des employés handicapés. Le CDL/GRH s'est aussi engagé à veiller à ce qu'aucune de ses politiques ne présente un obstacle en matière de recrutement aux candidats handicapés.

Mesure à prendre : Le CDL/GRH examinera les politiques de la fonction publique de l'Ontario rattachées à l'adaptation des emplois pour les personnes handicapées et au retour au travail. Les modifications proposées élimineront les obstacles recensés lors de l'examen des politiques réalisé en 2003-2004 et faciliteront les processus d'adaptation des emplois en fonction des besoins des employés et des candidats à un emploi qui sont handicapés. Les politiques révisées seront communiquées aux ministères et rendues publiques.

Calendrier : Les politiques relatives à l'adaptation des emplois pour les personnes handicapées et au retour au travail seront révisées en 2004-2005 eu égard aux conclusions de l'examen réalisé en 2003-2004.

Programmes et services

Engagement :

Le CDL/GRH, en sa qualité d'organisme central, conçoit et fournit des politiques et des services dans le domaine du leadership et des ressources humaines aux divers ministères du gouvernement de l'Ontario. Il continuera de cette façon de favoriser la mise en œuvre de pratiques d'emploi fondées sur un aménagement sans obstacle à l'échelle de la fonction publique de l'Ontario.

Mesure à prendre : Le CDL/GRH continuera de conseiller les ministères sur l'interprétation de la politique d'aménagement sans obstacle et la prestation de services aux employés de la fonction publique de l'Ontario et de soutenir les candidats à un emploi qui sont handicapés.

Calendrier : Engagement permanent.

Engagement :

Le Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines prendra des mesures pour veiller à ce que les nouveaux Fonds pour la reconnaissance et Fonds pour l'innovation de la fonction publique de l'Ontario ne présentent aucun obstacle à l'accessibilité.

Mesure à prendre : Les procédures et critères applicables aux Fonds sont en cours de révision pour veiller entre autres à ce qu'ils ne présentent aucun obstacle à l'accessibilité. Le CDL/GRH prendra aussi des mesures pour promouvoir l'accessibilité en tant que composante importante des initiatives d'innovation et de reconnaissance.

Calendrier : 2004-2005.

Pratiques

Engagement :

Le Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines veillera à ce que ses pratiques organisationnelles favorisent l'accessibilité en sensibilisant davantage les employés à leurs obligations en matière d'accessibilité et aux questions et possibilités dans ce domaine.

Mesure à prendre : Le CDL/GRH continuera de jouer un rôle actif au sein du Groupe de travail sur la planification de l'accessibilité du SCG. Il participera à l'élaboration d'initiatives conjointes de sensibilisation à l'accessibilité, y compris des activités de sensibilisation. Le personnel du Centre prendra aussi part aux activités d'éducation et de sensibilisation organisées par le groupe de travail. Enfin, il collaborera avec le SCG à la réalisation de sondages auprès des employés sur la sensibilisation à l'accessibilité.

Calendrier : 2004-2005. Engagement permanent.

Engagement :

Le CDL/GRH reconnaît l'importance de collaborer avec divers ministères pour susciter des idées et les mettre en commun et échanger des renseignements sur les meilleures pratiques. En 2004-2005 et au cours des années suivantes, il participera activement aux travaux du groupe de travail interministériel sur la LPHO.

Mesure à prendre : Le CDL/GRH fera partie du groupe de travail interministériel de la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario pour veiller à ce que la question des ressources humaines soit intégrée à toutes les activités de planification et de conception de programmes dans le domaine de l'accessibilité. Le Centre profitera de sa participation aux travaux de ce groupe interministériel. Les membres pourront se renseigner sur les initiatives dans le domaine de l'accessibilité à l'échelle de la fonction publique de l'Ontario et sur les autres initiatives gouvernementales dans le domaine de l'accessibilité, y compris celles visant à éliminer les obstacles, et y participer.

Calendrier : 2004-2005. Engagement permanent.

Conclusion

Le Secrétariat du Conseil de gestion et le Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines sont heureux de présenter leur deuxième plan d'accessibilité annuel à leurs employés et à la fonction publique de l'Ontario. Le ministère continuera d'améliorer l'accessibilité grâce à divers processus de planification annuelle tout en tenant compte du contexte fiscal applicable, des modifications aux orientations législatives et politiques du gouvernement, et des activités organisationnelles permanentes.

Le SCG et le CDL/GRH continuent d'appuyer l'accessibilité en leur sein par l'intermédiaire de diverses politiques et activités. Ils ont jeté les jalons menant vers une amélioration constante de l'accessibilité et ils ont élaboré un plan précis en vue de continuer d'apporter des modifications pour appuyer et soutenir une culture de l'accessibilité pour les employés et le grand public.

Le SCG et le CDL/GRH continueront de faire en sorte que l'accessibilité demeure un élément vital de leurs plans et activités stratégiques et une composante de leur processus permanent d'évaluation de leur rendement.

Les deux organismes continueront d'examiner les pratiques dans le domaine du service à la clientèle et de chercher des possibilités d'amélioration de l'accessibilité. Ils continueront de sensibiliser les employés et participeront activement aux initiatives de planification et d'échange de renseignements à l'échelle du ministère et de l'ensemble du gouvernement. Enfin, ils amélioreront et appuieront les initiatives rattachées au processus de planification annuelle axée sur les résultats et prendront des engagements à cet égard tout en tenant compte des exigences financières du gouvernement et des engagements pris envers les contribuables.

Renseignements

Les questions et les commentaires sur le plan d'accessibilité du ministère sont toujours les bienvenus.

Renseignements généraux : 416 326-1234

Numéro ATS : 416 325-3408

Sans frais : 1 800 267-8097

Courriel : Accessibility_MBS@mbs.gov.on.ca

Site Web du ministère : www.mbs.gov.on.ca

Visitez le site Web d'Accessibilité Ontario, ministère des Affaires civiques et de l'Immigration, à : http://www.gov.on.ca/citizenship/accessibility/indexf.html. Le site promeut l'amélioration de l'accessibilité, et offre des ressources et des renseignements destinés à faire de l'Ontario une province accessible.

Pour commander gratuitement un exemplaire du plan d'accessibilité sur support de substitution, adressez-vous à :

Publications Ontario
880, rue Bay, Toronto (Ontario) M7A 1N8
Téléphone : 416 326-5300
Autres régions, sauf Ottawa, composer sans frais le 1 800 668-9938
À Ottawa, composer le (613) 238-3630 ou, sans frais, le 1 800 268-8758
Service ATS : 1 800 268-7095

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario

ISSN 1708-3451

This document is available in English.

Annexe A – Lois relevant du SCG

Loi sur les Archives publiques
Loi de 1993 sur le plan d'investissement (pour ce qui est de la Société immobilière de l'Ontario)
County of Middlesex Act, 1979
Loi sur le drapeau officiel
Loi sur l'emblème floral
Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée
Loi de 1998 sur l'enregistrement des lobbyistes
Loi sur le Conseil de gestion du gouvernement
Loi sur le ministère des Services gouvernementaux
Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée
Loi de 1994 sur le Régime de retraite du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario
Loi sur la fonction publique (dont l'administration relève maintenant du CDL/GRH)
Loi sur le Régime de retraite des fonctionnaires
Loi de 1991 sur le Conseil du Trésor